

CAIL

- 611

Government
Publications

3 1761 117660837

Labour Highlights '72



Annual report
highlights



Labour
Canada

Travail
Canada



Labour
Canada

Travail
Canada

Design/Concept: Central Art, Montreal

Les Presses Elite

CANADA DEPARTMENT OF LABOUR

ANNUAL REPORT HIGHLIGHTS

Year ending March 31, 1972

Contents

	Page
Principal Officers	2
Preamble	3
Conciliation and Arbitration	4
Fair Employment Practices	12
Labour-Management Consultation	13
Labour Standards	14
Accident Prevention and Compensation	15
Women's Bureau	18
Economics and Research	19
International Labour Affairs	20
Legislative Research	21
Public Relations and Information Services	22

Canada Department of Labour

Minister of LabourThe Honourable Martin O'Connell, P.C., M.P.
Executive AssistantDavid J. Sims
Special AssistantsEdward Johnson
François Côté

PRINCIPAL OFFICERS

Deputy MinisterBernard Wilson
Executive AssistantKeith Deyell
Special AssistantsR. D. Blackburn
Robert Armstrong

INDUSTRIAL RELATIONS PROGRAM

Assistant Deputy MinisterW. P. Kelly
A/Director, Conciliation
and ArbitrationJ. S. Gunn
A/Director, Employee
RepresentationG. A. Lane
Director, Fair
Employment PracticesR. Traversy
Director, Labour-Management
ConsultationK. P. DeWitt

EMPLOYMENT STANDARDS AND BENEFITS PROGRAM

Assistant Deputy MinisterJ. P. Després
Director, Labour StandardsB. H. Hardie
Director, Accident Prevention
and CompensationJ. H. Currie
Director, Women's BureauMiss Sylva Gelber

RESEARCH AND DEVELOPMENT PROGRAM

Director GeneralHarry J. Waisglass
Director, Economics and
ResearchCecil D. Harper
Director, International
Labour AffairsJohn Mainwaring
Director, Legislative ResearchRobert Mitchell
Director, Library ServicesJames Whitridge
Advisor, Pension & Insurance
Research & Advisory ServiceR. T. Norris-Elye

SERVICE BRANCHES

Departmental SolicitorRobert Mitchell
A/Director, Financial and
Management ServicesC. J. Helmes
Director, Personnel
AdministrationE. B. Meredith
Director, Public Relations and
Information ServicesR. B. O'Regan

NOTE: The Honourable Bryce Mackasey, P.C., M.P., was Minister of Labour
until January, 1972, when he was appointed Minister of the Department of
Manpower and Immigration.

Preamble

The basic objective of the Department is "to achieve economic and social progress with justice through the promotion of good industrial relations and improved working conditions."

Major responsibilities of the Department are:

- protecting the right to organize and to bargain collectively;
- preventing and settling industrial disputes and encouraging co-operation between labour and management;
- establishing and maintaining fair standards of wages and working conditions and safety in employment;
- achieving equality of job opportunity and safeguarding human rights in matters affecting labour;
- providing research, statistical and information services in labour matters to unions, employers, government and the public;
- developing and carrying out programs directed toward the social and economic security of workers;
- promoting and participating in national and international tripartite consultation in matters affecting labour.

Conciliation and Arbitration

— to resolve industrial unrest

Preventive mediation and the use of the Department's industry specialists were effective in reducing the number of disputes resulting in work stoppages. Settlements were effected in 93 per cent of the labour-management disputes referred for conciliation procedures. Legal strikes occurred in three cases. Disputes making the most demands on the Department's conciliation services during 1971-72 were those affecting airline, broadcasting, mining, railway, shipping, telephone, and trucking operations.

Airline Operations:

February — conciliation officer appointed to deal with dispute between **CP Air and Lodge 764 of the International Association of Machinists and Aerospace Workers**. Some 900 employees covered by collective agreement due to expire in February.

March — tentative settlement reached, but rejected by union membership.

April — final agreement reached.

Air Canada and Canadian Airline Employees Association.

Existing collective agreement, due to expire September 30, affecting some 2,000 employees.

August — industry specialist assigned to provide mediation services.

September — mediation sessions began.

October — impasse reached, mediation sessions terminated. At parties' request, conciliation officer appointed to deal further with dispute. Conciliation broke down.

November — conciliation board established.

December — board's report received; further negotiations between parties based on recommendations of board's report produced settlement.



Air Canada and International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Collective agreement expired in February, affecting some 6,300 workers.

May — conciliation officer appointed.

June — conciliation reached impasse.

July — at request of the parties, Minister waived conciliation board stage and conciliation officer re-entered the dispute as mediator. He was joined later in the month by other senior departmental officers. After intensive sessions mediation team brought parties to settlement and prevented rotating strike situation from developing into full scale work stoppage.

Broadcasting Operations:

Canadian Broadcasting Corporation and the National Association of Broadcast Employees and Technicians.

September — conciliation board appointed and fully constituted.

November — report submitted to Minister, and in absence of recommendations on principal economic and non-economic issues Minister reconvened board.

January — after further deliberations board made report containing unanimous findings and recommendations.

Union began rotating strikes, affecting CBC production across Canada. A few days later Minister appointed a conciliation officer and an industry specialist as mediators. Union continued its rotating strikes and mediators held continuous meetings with the parties. As fiscal year ended, no settlement had been reached.



Mining Operations:

Eldorado Nuclear Ltd. (mining and exploration division), Eldorado, Saskatchewan, and the **United Steelworkers of America**. Existing collective agreement affecting some 440 employees had expired the previous February.

April — Minister appointed conciliation board. Dispute had earlier received services of conciliation officer.

August — conciliation board submitted unanimous report to Minister. Report accepted by company but rejected by union.

October — industry specialist appointed by Minister, to mediate dispute.

November — settlement reached.

Railway Operations:

Canadian National Railways and Canadian Pacific Railway Company and the United Transportation Union. Dispute affected some 14,000 trainmen and 2,450 firemen-helpers.

April — industry specialist began meeting with parties.

May — regular daily sessions produced settlement without reference to formal conciliation proceedings.

Shipping Operations:

Canadian Merchant Service Guild and Canadian Lake Carriers Association, representing a number of Great Lake shipping companies. Existing collective agreement affecting some 600 deck officers due to expire in May. Conciliation officer joined later by an industry specialist. Settlement reached before expiry of collective agreement.

Canadian Lake Carriers Association and the **Canadian Marine Officers' Union**. Dispute concerning renewal of collective agreement affecting some 1,200 employees due to expire end of May.

May — conciliation officer appointed. August — conciliation officer unable to bring about settlement. Conciliation board established. Settlement reached.

St. Lawrence Seaway Authority and the **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers**. Existing collective agreement affecting some 1,200 employees, expired in December.

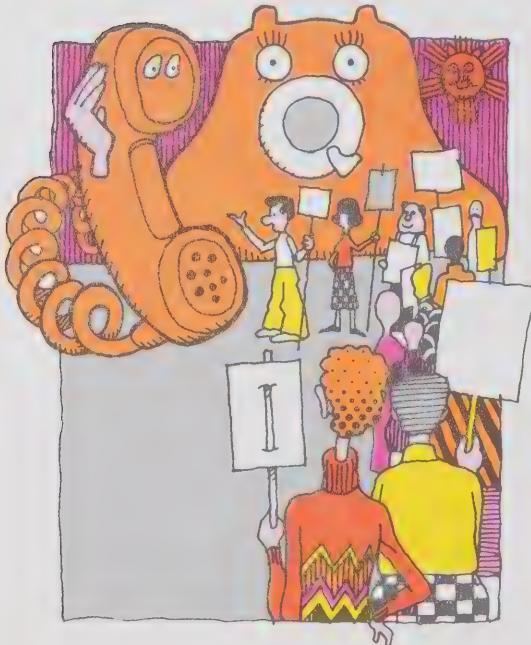
April — no settlement could be reached, and conciliation board was established by Minister. Parties agreed to further mediation, and constitution of conciliation board was held in abeyance. Mediators brought about settlement and conciliation board cancelled.



Telephone Operations:

Bell Canada and Traffic Employees' Association. Existing collective agreement affecting some 8,500 employees was to expire in August.

July — conciliation officer appointed. September — no settlement arranged, and Minister appointed conciliation board. November — report received. After strike vote, union prepared to initiate strike action. Minister appointed two mediators and negotiations resumed. Several sessions of daily mediation brought settlement.



Trucking Operations:

Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario (Inc.) and several locals of the International Brotherhood of Teamsters.

Existing collective agreement affecting some 9,000 employees due to expire in September.

June — industry specialist appointed as conciliation officer.

July — no settlement reached. Minister appointed conciliation board.

September — conciliation board report received.

Strike imminent. Further mediation brought parties back to bargaining table.

An officer of Ontario Department of Labour (which had jurisdiction over some companies represented by the Bureau) also participated in the mediation. Joint mediation began.

October — after marathon mediation sessions, settlement reached.

Fair Employment Practices

— to prevent discrimination in employment

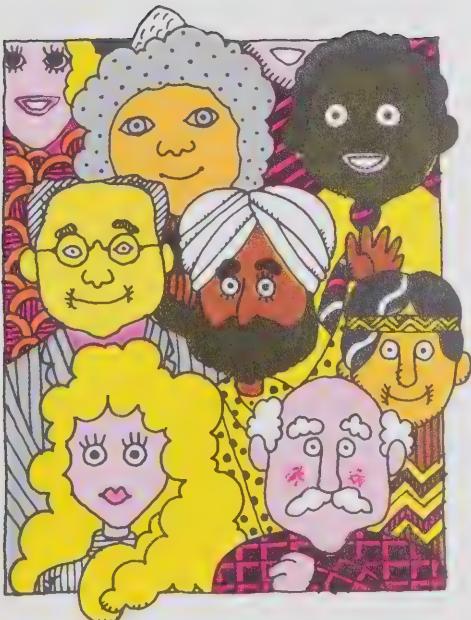
The Branch dealt with complaints of discrimination in employment or trade union membership based on race, colour, religion or national origin.

A total of 72 formal complaints were dealt with — 19 carried over from the previous year.

Thirty-seven of the complaints were initiated under Part I of the Canada Labour Code, (Fair Employment Practices) and 35 were within the Public Service.

Other major activities included:

- continued liaison with federal departments, provincial human rights agencies, and community groups (minority groups, employers, and trade unions);
- a detailed review and analysis of the provisions of Part I of the Canada Labour Code resulted in a new Bill being drafted to amend that part of the Code;
- dissemination of a variety of human rights publications;
- the provision of information on Canadian fair employment laws to prospective immigrants, through immigration offices overseas;
- radio and television broadcasts to help combat discriminatory employment practices.



Labour-Management Consultation

— to further good labour-management relations

Good labour-management relations were promoted by the Branch during the year, the objective being to establish labour-management committees and to provide a variety of services to existing committees.

At the end of the year the Branch reported a total of 2,716 registered committees, representing more than 800,000 workers. Branch officers held a total of 60 educational seminars designed to create awareness of the individual and group role within the collective bargaining process.

As of March 31, 1972, there were 497 committees representing 180,381 workers in industries under federal jurisdiction and 2,219 committees representing 631,371 employees in enterprises under provincial jurisdiction.

The Branch participated in the Union-Industries Show, sponsored by the CLC Union Label Department. The show, held in London, October 2-6, saw 108 manufacturing and service industries display their products to the 90,000 people who visited the show.

In addition, area management conferences were sponsored in Prince Edward Island, Saskatchewan and Alberta.

TEAMWORK IN INDUSTRY, the Branch newspaper, increased its circulation to 50,000. Published 10 times a year, it is distributed free to those interested in joint consultation. A number of new pamphlets and committee aids were published, and reprints made of three previous booklets — AUTOMATION AND YOU, THE JOINT CONSULTATION APPROACH, and HANDBOOK FOR LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATION COMMITTEES.

Labour Standards

— to administer employment standards legislation

The Labour Standards Branch administers Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards); the Fair Wages Policy of the Government of Canada; and the Fair Wages and Hours of Labour Act. It investigates complaints and carries out an inspection program to promote compliance with legislation. Annual wage surveys are also conducted to determine the rates to be paid on federal contract projects.

During the fiscal year, 3,513 inspections were made of wages and hours of work and other labour conditions.

Enforcement of the required labour conditions and fair wage schedules resulted in collection of \$107,193 from 140 contractors for distribution to 1,060 workmen to satisfy wages owing by the contractors.

Additional information pamphlets dealing with labour standards were prepared to answer inquiries.

Part III of the Code introduced new standards concerning equal wages, maternity leave, group and individual notice of termination of employment, severance pay and garnishment of wages. July 1, 1971, the minimum wage was raised from \$1.65 an hour to \$1.75. Standards relating to termination of employment and severance pay came into effect January 1, 1972. Since that amendment, official inquiries have been initiated concerning hours of work in railway, shipping, and trucking and motor coach industries.

Accident Prevention & Compensation

— to administer safe working conditions and compensation legislation

Principal functions of the Accident Prevention and Compensation Branch are to establish and maintain adequate standards of employment safety and health in enterprises subject to federal jurisdiction and in the federal Public Service. The Branch administers Part IV of the Canada Labour Code (Safety of Employees), the Government Employees Compensation Act, and the Merchant Seamen Compensation Act.

During the year, accident prevention contacts increased six-fold over the previous year.

A comprehensive new method of monitoring and evaluating accident prevention programs, known as 'safety audit,' was introduced.

Twelve sets of employment safety regulations, including those pertaining to Dangerous Substances, Machine Guarding, Noise Control, and Confined Spaces, obtained Privy Council approval March 31. Four other sets were under review.

THE UNPLANNED, a film designed to assist in improving the quality of accident investigation, was produced on behalf of the Department by the National Film Board. As of November, 60 prints had been sold and numerous loans made from regional safety offices and National Film Board libraries.



More than 1,000 meetings were held with employers, unions and other parties, to resolve problems concerning the interpretation of regulations, and compliance with safety regulations; to deal with complaints to provide technical advice on specific problems and to upgrade accident prevention programs.

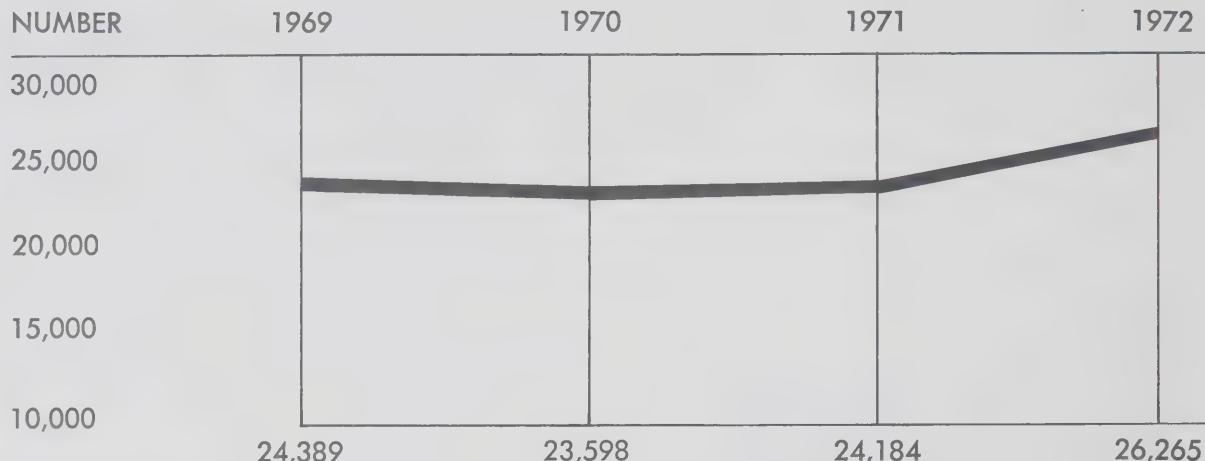
Safety officers conducted or participated in more than 100 training seminars concerning accident investigation and prevention matters.

Six brochures were issued as guides to the improvement of accident prevention programs or to explain the Department's regulatory and consultative role in accident prevention.

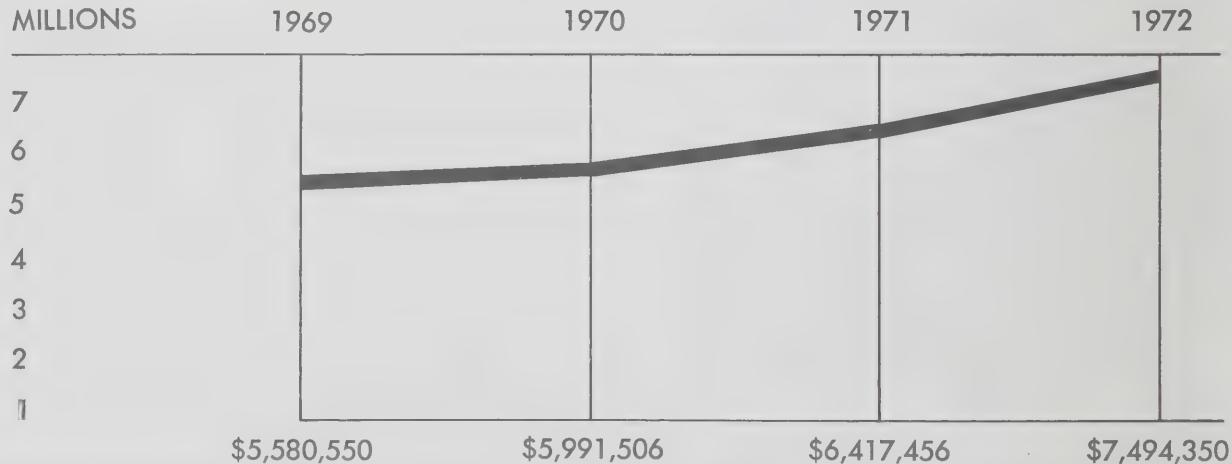
During the year 26,265 accidents were reported — an increase of 2,081 over the previous year. Total disabling injuries increased from 12,565 in 1970-71 to 14,123 in 1971-72, and their percentage of the total reported increased by 1.12 per cent. Fatal accidents reported numbered 23 — a decrease of seven from the previous year.

Accident Prevention & Compensation Branch *

Work Injuries Reported



Total Compensation Cost



*Includes industrial diseases

Women's Bureau

— to give leadership in achieving the full potential of women in the labour force

The Women's Bureau was particularly active in the light of increasing participation of women in the labour force and growing public interest in the status of women.

Legislation amending Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and its provisions for maternity leave and equal pay for equal work came into force, as well as the new Unemployment Insurance Act which provides benefits to women workers in the event of maternity.

An energetic program involving speaking engagements, radio and television interviews, workshops, conferences, study groups and publications was carried out.

In the international field, the Director represented Canada at the 24th Session of the United Nations Commission on the Status of Women, in Geneva, and acted as adviser to the government delegation at the International Labour Conference.



Economics and Research

- to provide industrial relations research, statistical and information services

The Economics and Research Branch provides research and statistical development services that are available to labour, management, educators, the general public and to government policy makers.

At the end of the fiscal year approximately 10,000 collective agreements and a number of other employee benefit plans in private industry and government, including all collective agreements covering 500 or more employees, were on file with the Branch's collective bargaining division. Other major activities during the year included:

- COLLECTIVE BARGAINING SETTLEMENTS IN ONTARIO, published monthly in co-operation with the Ontario Ministry of Labour;
- completion of a Standard Coding Plan for the analysis of collective agreements, which led to the coding of the provisions of all major agreements and their incorporation into a computer program;
- A CALENDAR OF EXPIRING COLLECTIVE AGREEMENTS, 1972, covering all industries including, for the first time, construction;

- two analytical studies — OFFICE EMPLOYEES IN CANADIAN MANUFACTURING INDUSTRIES, and ANALYSIS OF WORKING CONDITIONS IN CANADIAN HOSPITALS. Résumés of the studies appeared in the December 1971, and January and February 1972 issues of THE LABOUR GAZETTE;
- 60th annual edition of LABOUR ORGANIZATIONS IN CANADA appeared in a bilingual format for the first time;
- first of a series of studies on the structure of labour unions operating in Canada, THE CONSTITUTIONAL FRAMEWORK OF UNION FINANCE;
- detailed examination and amendment of local union membership records dating back to 1949, and a computer program developed to facilitate examination and provide retrieval of historical information;
- 1970 edition STRIKES AND LOCKOUTS IN CANADA;
- annual report WORKING CONDITIONS IN CANADIAN INDUSTRY.

The Branch continued to administer the Department's University Research Program which supports research in the economic and social aspects of industrial relations. Twelve grants totalling \$37,550 were awarded to eligible graduate students and university faculty members.

International Labour Affairs

— to promote and participate in national and international consultative events in matters affecting labour

Major Branch responsibility included organizing the second meeting of federal and provincial deputy ministers of labour on International Labour Organization Questions. Discussion included the main agenda items from the 56th Session of the International Labour Conference of 1971, and a number of ILO Conventions concerning minimum employment age, equal remuneration, freedom of association and protection of the right to organize, and to bargain collectively and hours of work.

A conference of ministers of labour was held on April 22 and 23 and discussion focused on recent and planned changes in labour law, approaches to minimum wage determination, and measures to protect the rights of women in the labour force.

The ILA also co-ordinated Canada's participation in the 56th Session of the International Labour Conference and the 8th Session of the Building Engineering Public Works Committee, both held in Geneva. In addition, the Branch took part in the three regular sessions of the Governing Body — the 183rd, 184th and 185th — in Geneva.

A total of 10 trainees on ILO fellowships or other training programs were received. The programs varied in length from a few weeks to four months.

Legislative Research

— to provide legislative and legal research information services to unions, employers, government and the public

The Branch participated in working groups set up during the year to review legislation for which the Department has administrative responsibility.

The Branch studied court decisions having a direct bearing on labour law, and revised and updated its annual publication **LABOUR STANDARDS IN CANADA**.

A series of articles, outlining the provisions of industrial relations laws enacted during the year and of important regulations made under authority of the legislation, were prepared for publication in **THE LABOUR GAZETTE**. Reprints of articles on industrial relations, employment standards, human rights, industrial safety, workmen's compensation, and apprenticeship and tradesmen's qualifications were issued in a separate publication, **DEVELOPMENT IN THE ENACTMENT AND ADMINISTRATION OF LABOUR LAWS IN CANADA — 1970-71**.

The Branch assisted in studies to determine the extent to which Canadian legislation conforms to certain ILO Conventions and recommendations not yet ratified by Canada. The regular research program in the field of labour was also carried on, and reports made on new developments in labour legislation.

Public Relations and Information Services

— to provide public relations and communication services between the Department and its publics

Information programs designed to advance understanding of the role and programs of the Department were developed and carried out.

Information division services included provision of background papers and highlight notes in connection with Bill C-253 (to amend the Industrial Relations and Disputes Investigation Act) and with its successor, Bill C-183. Branch services were also employed with respect to the federal-provincial ministers' of labour conference.

The exhibits program was enlarged, and departmental exhibits appeared at 28 major labour-management events in 21 cities. Overall theme was the Department's role in industrial relations. Special exhibits were displayed at the Canadian Labour Congress Union-Industries Show in London, and at the Canadian Manufacturers' Association convention in Toronto.

A new film, *THE UNPLANNED*, was produced by the National Film Board on behalf of the Accident Prevention Division, and distributed to Canadian outlets.

The film, *A MATTER OF SURVIVAL*, was awarded "The Mention of Excellence" at the Seventh International Labour and Industrial Film

Triennial in Belgium. It previously won first prize in the business and educational category at the American Film Festival.

A third set of eight articles in the educational series **MAN AND HIS WORK** appeared in the youth publication "Canadian High News", and reprints in French and English of previous series were distributed to high school guidance counsellors and teachers across Canada. A fourth series was planned for the following year.

The monthly tabloid newspaper, **TEAMWORK IN INDUSTRY/TRAVAIL D'EQUIPE DANS L'INDUSTRIE**, prepared for the Labour-Management Consultation Branch, and the quarterly house organ, **IALOGUE**, were among the Department's wide range of publications.

Plans were made to select and commission an author to write a comprehensive history of the Department in preparation for its 75th anniversary in 1975.

The monthly periodicals **THE LABOUR GAZETTE** and **LA GAZETTE DU TRAVAIL** each carried seven commissioned articles by experts outside the Public Service.

Manpower Statement 1971-72

Man year usage

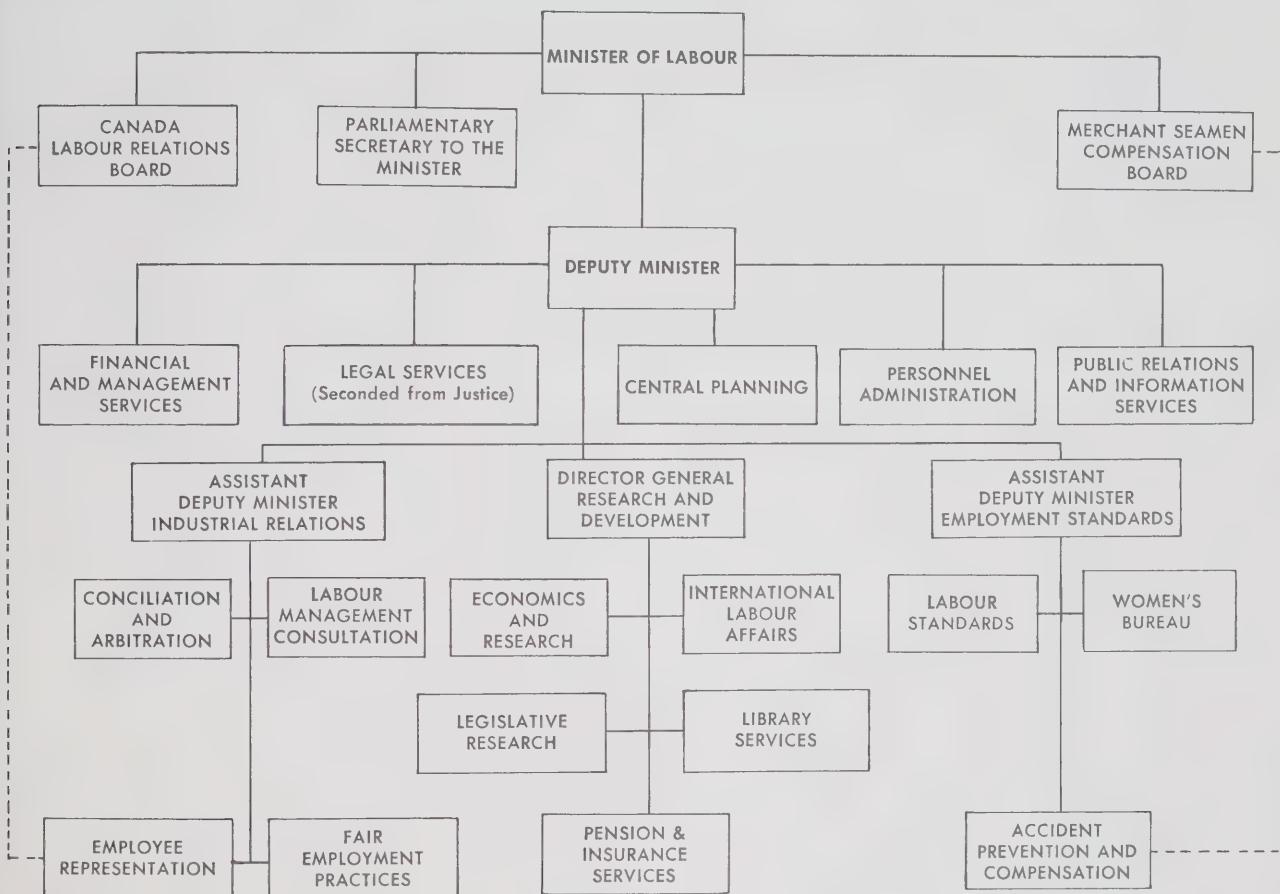


Strength



Canada Department of Labour

Plan of Organization



CANADA DEPARTMENT OF LABOUR

©
Information Canada
Ottawa, 1973

Cat. No.: L1-1/1972
Contract No.: 27114-3-8054



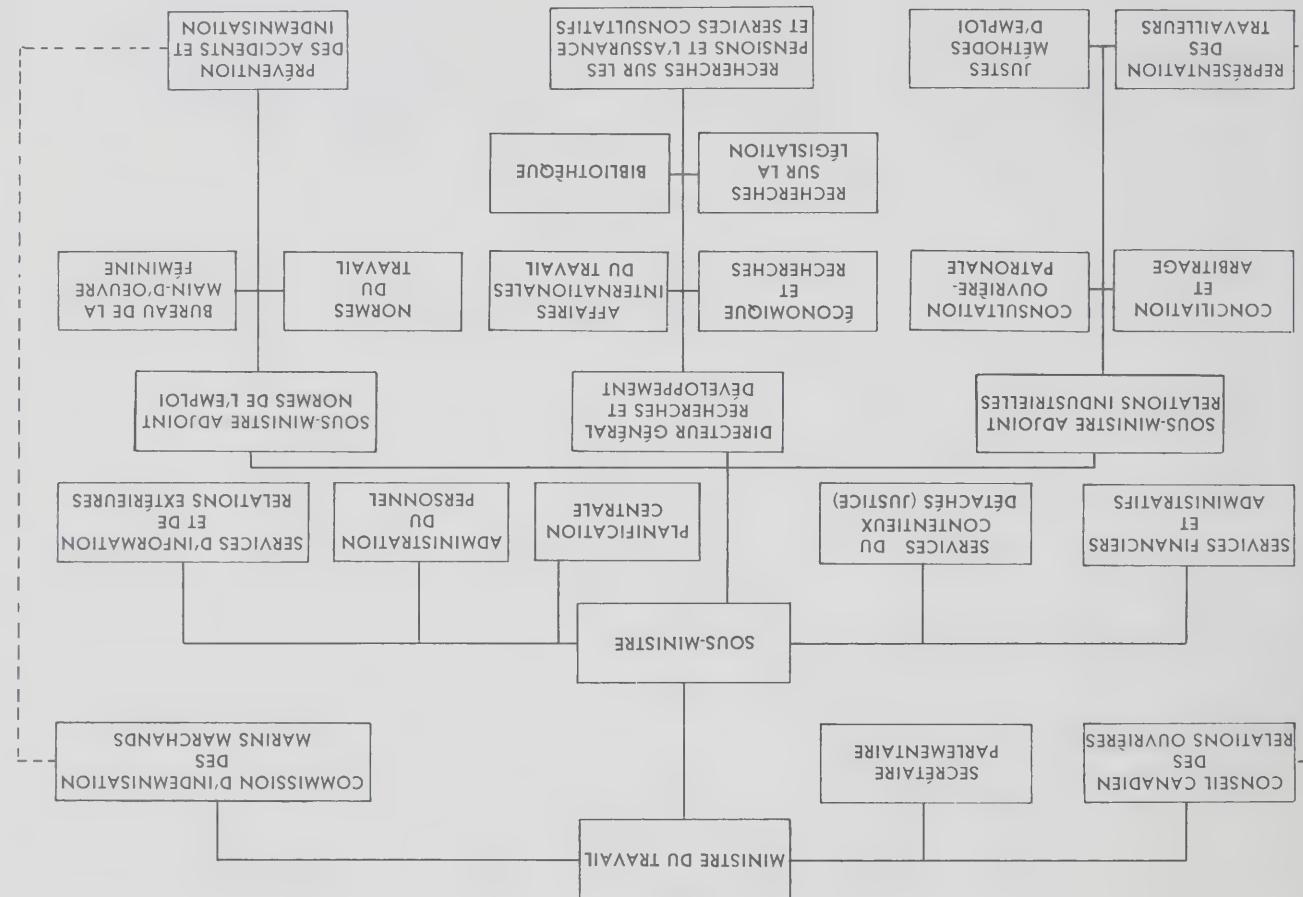
DU CANADA
DU TRAVAIL
MINISTÈRE

Ottawa, 1973
Information Canada
©

N° du contrat : 27114-3-8054
N° de cat. : L1-1/1972

47

Organigramme Ministère du Travail du Canada



Rapport sur la main-d'œuvre 1971-1972

Années-hommes utilisées

210

209

154

202

123

Recherches et
développement

202

Recherches et
développement

Normes
de l'emploi

Recherches et
développement

Normes
de l'emploi

Effectifs

194

Administration
générale

Recherches et
développement

Recherches et
développement

Recherches et
développement

Recherches et
développement

Services
industrielles

Relations
industrielles

Services
extérieurs

Information
et de relations
extérieures

Services
généraux

56

Services
industrielles

Relations
industrielles

Services
extérieurs

Information
et de relations
extérieures

Services
généraux

53

Services
industrielles

Relations
industrielles

Services
extérieurs

Information
et de relations
extérieures

Services
généraux

Services d'information et de relations extérieures

— maintient les relations publiques et les services d'information entre le Ministère et le public

La Direction a mis au point et exécute un programme d'information visant à mieux faire comprendre à la population le rôle et les activités du Ministère.

Parmi les services de la Direction de l'information il y a lieu de mentionner la publication de l'historique et des points saillants du Bill C-253

La remplace, le Bill C-183. Certains services de la renards du travail) et du projet de loi qui

Directive ont également été mis à contribution à l'occasion de la conférence fédérale-bu

Ottawa.

Grâce à l'expansion de son programme d'expositions, le Ministère a organisé des stands à l'occasion de 28 réunions ouvertes-patronymes industrielles tenues dans 21 villes. Le thème d'ensemble était le rôle du Ministère dans les relations industrielles. On a concu

Salon syndical-industriel du Congrès du Travail et exposé des étagères spécialement lors du

Association des manufacturiers canadiens, à du Canada, à London, et du Congrès de l'Office national du film a produit un nouveau film, intitulé "L'imprévu", pour le compte de la Direction de la prévention des accidents, et à distribute aux clients canadiens.

ne font pas partie de la fonction publique.

articles redigés par des spécialistes qui

TRAVAIL/ THE LABOUR GAZETTE à publie sept

La revue mensuelle, LA GAZETTE DU

celle en 1975.

La Direction songe à charger un auteur

d'écrire l'histoire complète du Ministère, en pré-

La Direction songe à charger un auteur

triste intérêne, DIALOGUE.

ouvrage-patronymale, et la revue trimestrielle

pour le compte de la Direction de la consultation

TRIE/TEAMWORK IN INDUSTRY, publie

mensuel TRAVAIL/DEUGUIPE DANS L'INDUS-

Ministère, il faut mentionner le journal

Parmi les nombreuses autres publications du

Ministère pour l'année prochaine.

Parution d'une quatrième série d'articles

seuls des écoliers secondaires du pays. La

langues officielles, aux orienteurs et aux profes-

Des tirés à part des séries précédentes ont été

NEWS, une revue destinée à la jeunesse.

paru dans la publication CANADIAN HIGH

ayant pour titre "Travail des Hommes" à

Une troisième série de huit articles éducatifs

qui du film.

des affaires et de l'éducation, au Festival améri-

merite le premier prix dans la catégorie

qui a eu lieu en Belgique. Il avait auparavant

du film pour le travail et l'industrie,

lence à la Septième Triennale internationale

capitale", a obtenu la mention d'excel-

Un autre film du Ministère, intitulé "Une décision

— assurer, à l'intention des syndicats, du patronat, des gouvernements et du public, les services de recherche et d'information touchant les lois et les questions juridiques.

Les agents de la Direction ont participé à des ateliers de travail, mis sur pied au cours de l'année, afin de réviser les lois que le Ministère est chargé d'appliquer.

La Direction a étudié les sentences des tribunaux ayant une portée directive sur les lois du travail; elle a revisé et mis à jour sa publication annuelle LES NORMES DU TRAVAIL AU CANADA.

Une série d'articles soulignant les dispositions des lois du travail adoptées au cours de l'année et des principaux règlements édictés en vertu des lois ont été publiés dans LA GAZETTE DU TRAVAIL. Un certain nombre d'articles sur les relations industrielles, les normes d'emploi, les droits de l'homme, la sécurité professionnelle, la préparation des accidents du travail, l'apprentissage et la compétence professionnelle sont maintenant contenus dans une brochure intitulée LA APPLICATION DES LOIS DU TRAVAIL FAITS SALILLANTS RELATIFS À L'ADOPTION ET AU CANADA, 1970-1971.

La Direction a participé à des études visant à déterminer le degré de conformité des domaines du travail ses; également pour suivre et la Direction a signalé les faits nouveaux relatifs aux lois du travail.

Recherche sur la législation

L'organisation de la deuxième réunion des sous-ministres fédéral et provincial du Travail pour l'examen de questions concernant l'Organisation internationale du Travail, tenue le 21 avril à Ottawa, complète parmi les principales activités de la Direction. Les représentants y ont discuté des principaux questions à l'ordre du jour de la 56^e session de la Conférence internationale du travail de 1971. Ils ont examiné un certain nombre de conventions de l'OIT concernant l'âge minimum de l'embauche, l'égalité de rémunération, la liberté syndicale et la protection du droit de syndicat, et de négociation collective et la durée du travail.

Une conférence des ministres du Travail a suivi cette réunion, les 22 et 23 avril. Les discussions ont porté sur les modifications récentes ou projettées à la législation du travail, sur les méthodes de détermination du salaire minimum et sur les mesures de protection des droits de la femme dans la population active.

La Direction a également coordonné la participation du Canada à la 56^e session de la Conférence internationale du travail et sur les mesures de protection salariale minimum et sur les mesures de protection

En vertu des programmes de bourses de perfectionnement de l'OIT ou d'autres programmes de formation, dix stagiaires ont fait des séjours parmi nous, allant de quelques mois à quatre mois.

À la 8^e session de la Commission du bâtiment, à Genève, du génie civil et des travaux publics, qui ont lieu à Genève. La Direction a participé, en outre, aux trois sessions régulières du Conseil d'administration, les 183^e, 184^e et 185^e sessions, qui ont eu lieu à Genève.

En vertu des programmes de bourses de perfectionnement de l'OIT ou d'autres programmes de formation, dix stagiaires ont fait des séjours parmi nous, allant de quelques mois à quatre mois.

Y assister
— favorise les entretiens nationaux et interna-
tionaux portant sur les questions ouvertes et

Affaires internationales du travail

ECONOMIQUE ET RECHERCHES

— assurer les services de recherches en relations industrielles, de la statistique et de la diffusion

La Direction de l'économie et des recherches est chargée d'assurer des services de recherche et de mise au point de la statistique aux travailleurs, aux employeurs, aux enseignants, au grand public ainsi qu'aux responsables de la politique du

AU CANADA et la deuxième ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES HOPITALS AU CANADA. Des résumés de ces études ont paru dans les numéros de décembre 1971 et de janvier et février 1972 de LA GAZETTE DU TRAVAIL.

La préparation de la 60^e édition de la publication intitulée ORGANISATIONS DE TRAVAIL-LEURS AU CANADA, parue pour la première fois en une seule publication bilingue;

La publication de la première d'une série d'études sur les structures des syndicats au Canada, intitulée LE CADRE STATUTAIRE DES FINANCES DES SYNDICATS;

Le débat d'une étude détaillée et remaniement en profondeur des dossier sur les effectifs syndicaux locaux, qui remonte à 1949; mise en point d'un programme mécanographique visant à faciliter cette étude et à assurer la récupération de renseignements d'ordre historique.

La publication de l'édition de 1970 de GREVES ET LOCK-OUT AU CANADA;

La publication de l'édition de 1970 de CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE.

La Direction a poursuivi l'application du Programme subventionne la recherche sur les aspects socio-économiques des relations industrielles. On a accordé douze subventions, pour une somme totale de \$37,550, à des membres du corps professoral supérieures et à des étudiants inscrits aux études de \$37,550, à des étudiants inscrits aux études supérieures qui satisfont aux exigences en matière de citoyenneté et de résidence.

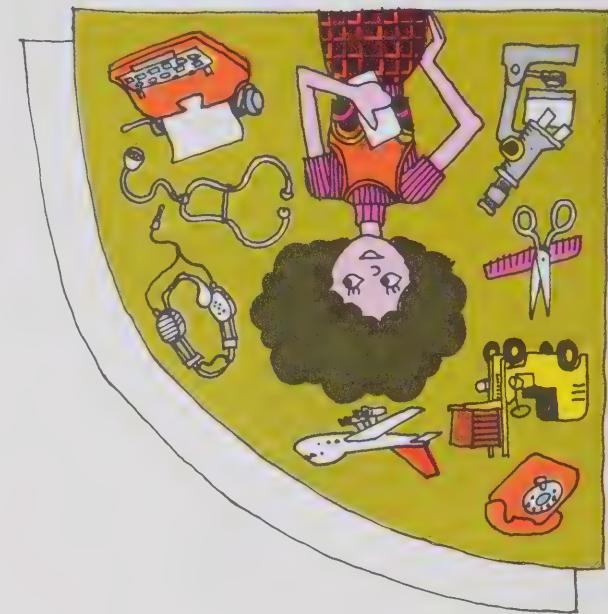
— l'orientation rationnelle du potentiel féminin dans la population active

L'activité du Bureau de la main-d'œuvre fémini-
line a été particulièrement intense vu
l'augmentation du nombre des femmes les
rangis de la population active et l'intérêt
croissant du public à l'égard de la situation de
la femme.

La loi modifiant la Partie III du Code canadien
du travail (Normes du travail) et ses dis-
positions relatives au congé de maternité et à
l'égalité de remunération pour un travail
de valeur égale sont entrées en vigueur, il en
a été de même de la nouvelle Loi sur
l'assurance-chômage qui prévoit le versement de
pressions aux travailleuses dans les cas
de maternité.

Le Bureau a réalisé un programme in-
tense de causeries, entraînées à la radio et à
la télévision, ateliers de travail, confé-
rences, publications et réunions d'étude.

Au palier international, la directrice du
Bureau a représenté le Canada à la 24e session
de la Commission des Nations Unies sur
la condition de la femme, à Genève, et a agi en
qualité de conseillère auprès de la délégation du gouvernement à la Conference inter-
nationale du travail.

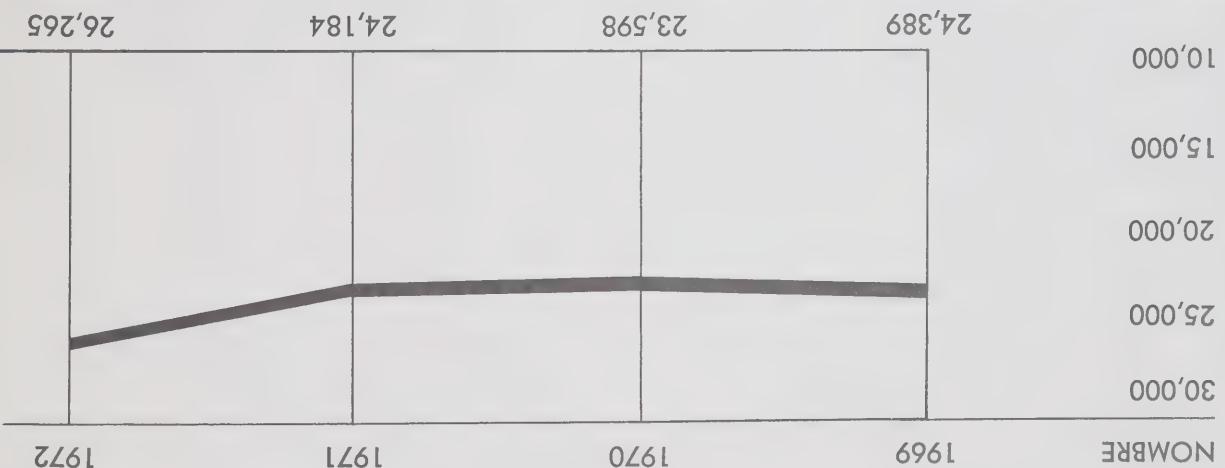


— l'orientation rationnelle du potentiel féminin dans la population active

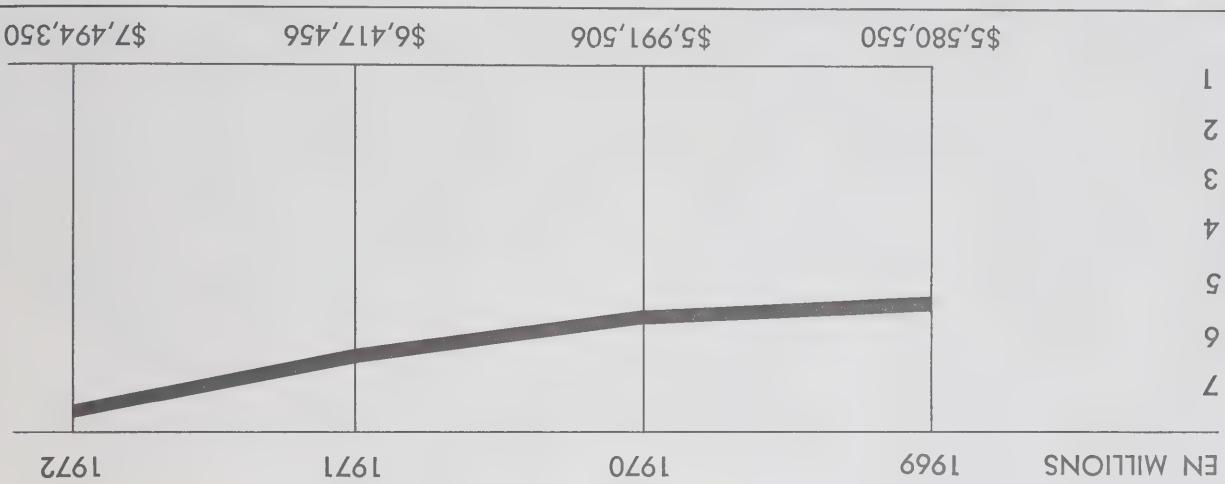
Bureau de la main-d'œuvre féminine

Direction de la prévention des accidents et de l'indemnisation

Accidents du travail signalés



Coût total de l'indemnisation



REMARQUE: La statistique des accidents du travail et des maladies professionnelles et aussi des frais d'indemnisation pour 1969, 1970, 1971 et 1972 proviennent des rapports annuels.

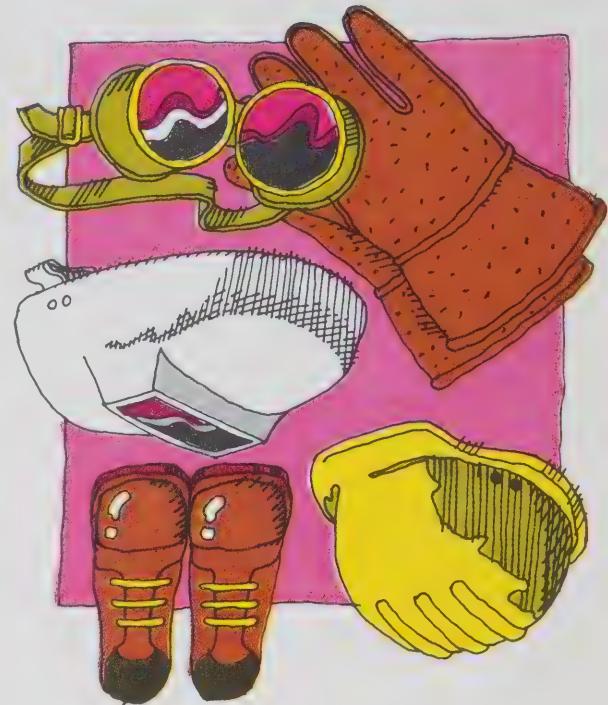
*Comprend les maladies professionnelles

17

Plus de mille réunions ont eu lieu avec des employeurs, des syndicats et d'autres parties en vue de régler les problèmes relatifs à l'interprétation des règlements et l'observation des directives de sécurité, de même que de régler les plaintes et fournir de l'aide technique pour la solution de problèmes particuliers et d'améliorer les programmes de prévention des accidents. Les agents de sécurité de la Division ont dirigé plus de 100 colloques de formation ou y ont participé; ces colloques avaient pour thème les enquêtes sur les accidents et certains aspects de la prévention.

Six brochures ont été publiées pour aider à améliorer les programmes de prévention des accidents ou pour expliquer le rôle de réglementation et de consultation du Ministère en matière de prévention des accidents.

Au cours de l'année, on a signalé 26,265 accidents, soit une augmentation de 2,081 deniers, soit une diminution de 7 comparativement à l'année dernière. Les accidents entraînant invalidité est passé de 12,565 en 1970-1971 à 14,123 en 1971-1972 et leur pourcentage par rapport au total des lesions déclarées a augmenté de 1,12 pour cent. On a signalé 23 accidents mortels, soit une diminution de 7 comparativement à l'année dernière.



Prévention des accidents et l'udemisation

— assurer l'application des normes de sécurité du travail et des lois sur l'indemnisation

— assurer l'application des normes de sécurité du travail et des lois sur l'indemnisation des accidents sur les accidents. Depuis novembre 1971, du film. Il vise à l'amélioration des en- quêtes sur les accidents. Depuis novembre 1971, le nombre d'emplaçages vendus est de 60, et la demande d'empurunt est très forte dans les bureaux régionaux de la sécurité et les cinémathèques de l'Office national du film. Les principales fonctions de la Direction de la prévention des accidents et de l'indem- niisation consistent à établir et à appliquer des

- normes satisfaisantes de sécurité et d'hygiène du travail dans les entreprises relevant de l'autorité fédérale et dans la Fonction publique. La Direction assure l'application de la partie IV du Code canadien du travail (sécurité du personnel), de la Loi sur l'indemnisa-

Le 31 mars, douze réglementations sur la sécurité au travail, y compris celles qui se rapportent aux substances dangereuses, à la protection des machines, aux espaces clos et à la lutte contre le bruit ont régulé l'approbation du Code civil privé et quatre autres réglements fiscaux et l'objet d'une étude. Un film intitulé "L'imprevu", a été réalisé pour le compte du Ministère par l'Office national de la sécurité.

Normes du travail

La Direction des normes du travail est chargée de l'application de la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail), de la politique du gouvernement du Canada en matière de justes salaires et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. La Direction enquête sur toutes les plaintes et met en oeuvre un programme d'inspections en vue d'assurer l'application de la Loi. Elle procède également à des enquêtes annuelles sur les salaires afin d'établir le taux de salaire qu'il convient d'accorder aux travailleurs des entreprises de construction du gouvernement fédéral.

La Partie III du Code renferme de nouvelles normes au sujet de l'égalité de rémunération, du congé de maternité, du préavis individuel et collectif de cessation d'emploi, de l'in

juillet 1971, le salaire minimum est passé de \$1,65 à \$1,75 l'heure. Les normes concernant la cessation d'emploi et l'indemnité de dé-

de la scission d'arrête. Le 1^{er} Janvier 1972, part sont entrées en vigueur le 1^{er} Janvier 1972. Depuis la modéification de la Partie III, on a entrepris des enquêtes sur la durée du travail dans les secteurs des chemins de fer, du transport maritime, du camionnage et du trans-

port par autobus.

La Direction a également publié des feuilles de travailleurs, en arrêtages de salaires. 1,060 travailleurs, en préparation entre sommes de \$107,193 à être entrepris une scolaires, on a permis de 140 entrepreneurs une vali prescrits et des échelles de justes travail assurer l'observation des conditions de travail. 3,513 inspections portant sur les salaires, au cours de l'année financière, on a procédé à la durée du travail et sur d'autres conditions de travail.

Pour assurer l'observation des conditions de travail à la suite des normes du travail afin de faire à la demande.

CONSULTATION OUVRIÈRE-PATRONALE

— promouvoir les bonnes relations ouvrières —

La Direction a favorisé de telles relations industrielles au cours de l'année en enco-
rageant la formation de comités de consultation mutuelle et en fournissant toute une gam-
me de services aux comités déjà existants.

A la fin de l'année, la Direction a fait état d'un nombre total de 2,716 comités inscrits qui
représentent plus de 800,000 travailleurs.
Les agents de la Direction ont organisé 60 col-
loques d'éducation afin d'attirer l'atten-
tion sur le rôle de l'individu et du groupe dans le processus de négociation collective.

Le 31 mars 1972, 497 comités représentant 180,381 travailleurs dans les entreprises
représentant 631,371 travailleurs dans les entrep-
ises énumérées relevant de l'autorité provinciale.
La Direction a participé au Salon syndi-
cal-industriel présenté par le Département de l'Énergie syndicale du CTC, à Lévis.
L'intention des comités de consultation mutuelle
de ses brochures: *L'automatique et vous, Le sens
tuelle en plus de la réimpression de trois
à l'intention des comités de consultation mu-
tuelle de nouvelles brochures et de feuilles
intervise. La Direction a publié un certain nom-
ment à ceux que la consultation mutuelle
rait dix fois par année et est distribuée gratuitement
50,000 exemplaires. La publication pa-
pe dans l'industrie, a augmenté son tirage à
Le journal de la Direction, *Travail d'équi-*
patronaux de consultation*

Préoccupé à l'usage des comités ouvriers
de la consultation mutuelle et Guide
de ses brochures: *L'automatique et vous, Le sens
tuelle en plus de la réimpression de trois
à l'intention des comités de consultation mu-
tuelle de nouvelles brochures et de feuilles
intervise. La Direction a publié un certain nom-
ment à ceux que la consultation mutuelle
rait dix fois par année et est distribuée gratuitement
50,000 exemplaires. La publication pa-
pe dans l'industrie, a augmenté son tirage à
Le journal de la Direction, *Travail d'équi-*
patronaux de consultation*

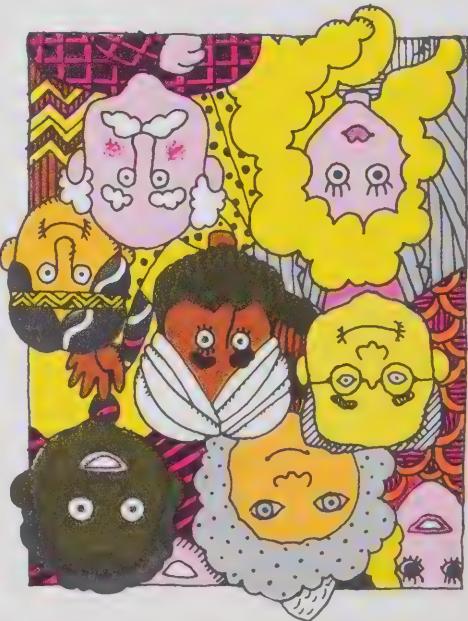
Alberta.

L'activité de la Direction a porté sur des cas de discrimination en matière d'emploi ou d'adhésion syndicale, fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'ascendance nationale.

La Direction s'est occupée de 72 plaintes officielles, dont 19 reportées de l'année précédente. De toutes ces plaintes, 37 ont été formulées en vertu de la Partie I du Code canadien du travail (justes méthodes d'emploi) et 35 proviennent de la Fonction publique.

L'activité de la Direction s'est exercée dans d'autres secteurs:

- entretien de rapporteurs avec les autres ministères fédéraux, les organismes provinciaux et les groupes (minorités, employeurs, syndicats);
- révision et analyse approfondies des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail (justes méthodes d'emploi);
- ces études ont abouti à l'élaboration d'un nouveau projet de loi tendant à modifier la loi Partie I du Code canadien pour la faire la Partie I du Code canadien mise en circulation de diverses publications portant sur les droits de l'homme;
- cations portant sur les droits de l'homme;
- télérégion et organisation d'une campagne spéciale de deux semaines pour aider à combattre les pratiques discriminatoires dans l'emploi.



— pour la prévention de la discrimination dans l'emploi

Justes méthodes d'emploi

Camionnage:

Le Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario (Inc.) et plusieurs sections de la Fraternité internationale des camionneurs. La convention collective en cours devrait expirer le 30 septembre; quelque 9,000 employés établissent en cause. Juin — Un spécialiste du travail a été nommé juge — Aucune entente n'est intervenue. Le ministre a établi une commission de conciliation. Juillet — Aucune entente n'est intervenue. Le ministre a établi une commission de conciliation. Août — La commission de conciliation a été nommée. La greve est immuable. La poursuite de la médiation a ramené les parties à la table de négociation. Un fonctionnaire du ministère du Travail de l'Ontario (dont relèvement certaines des entreprises représentées par le Bureau) participe également à la médiation. La médiation a débuté. Octobre — Une entente est survenue après de longues séances de médiation.



La Bell Canada et l'Association des employés du trafic. La convention collective en cours devait expirer le 24 août; environ 8,500 employés étaient en cause.

juillet — Un conciliateur a été nommé.

Septembre — Aucune entente n'est intervenue et le ministre a établi une commission de conciliation.

Novembre — Le rapport a été déposé. Après le vote de grève, le syndicat s'est préparé à commencer les arrêts de travail.

Le ministre a nommé deux médiateurs et les négociations ont repris. Plusieurs séances quotidiennes de médiation ont amené un règlement qui a été ratifié plus tard par les membres du syndicat.

Telephone:

Transport maritime:

La Guilde de la marine marchande du Canada et l'Association des transporteurs des Grands lacs. La convention collective en cours nombre d'entreprises de navigation des lacs du Canada, qui représente un certain nombre d'entreprises de transport en certains grands lacs. La convention collective en cours devrait expirer le 31 mai 1971; quelque 600 officiers de pont étaient en cause. Un seul et un accord est intervenu avant l'expiration de la convention collective. Cialiste du travail s'est joint au conciliateur et un accord a été trouvé. La convention collective qui devrait expirer le 31 mai 1971; quelque 1200 employés étaient en cause. Mai — Un conciliateur a été nommé. Août — Le conciliateur n'a pu en arriver à un règlement. On a créé une commission de conciliation qui a réussi à obtenir une entente réglementaire. Mai — Un conciliateur a été nommé. Mai — Un conciliateur a été nommé. Mai 1971; environ 1200 employés étaient

annulé la commission de conciliation. Les parties ont obtenu une entente et on a terminé de la commission de conciliation. Les médias de médiation et on a retardé la constitution de la commission de conciliation. Les parties ont consenti à la poursuite des efforts de conciliation.

Avril — On ne pouvait en venir à une entente et le ministre a établi une commission de conciliation.



Chemins de fer:

Le Canadien National et le Canadien Pacifique et les Transports. Environ 14,000 agents de train et 2,450 agents-chasseurs étaient en cause. Avril — Le spécialiste du travail à commerce à tenir des réunions avec les parties. Mai — Les séances quotidiennes ordinaires ont amené un règlement sans qu'on ait re-

cours à la procédure de conciliation officielle.

Minies:

L'Eldorado Nuclear Ltd. (division des mines et de l'exploration), Eldorado (Saskatchewan) et les Métallurgistes unis d'Amérique. La convention collective avait pris fin en février 1971; quelque 440 employés étaient en cause. Avril — Le ministre a nommé une commission de conciliation. Un conciliateur était déjà intervenu dans le différend.

Août — La commission de conciliation a présenté un rapport unanime au ministre. La société l'a accepté mais le syndicat l'a rejeté. Octobre — Le ministre a nommé un spécialiste du travail à titre de médiateur dans le différend.

Novembre — Le différend est réglé.

La Société Radio-Canada et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion. Septembre — Une commission a été nommée et pleinement constituée. Novembre — Le rapport a été présenté au ministre. Faut de recommandations sur les principes que l'on a convoyé la commission à nouveau. Janvier — Après de nouvelles délibérations, la commission a présenté un rapport rendant des conclusions et des recommandations qui ont affecté la production de la Société Radio-Canada partout au Canada. Quelques jours plus tard, le ministre nomme un comité à commencer les grèves tournautes unanimes.

Le syndicat a commencé les grèves tournautes réglement n'ayant intervenu. Il a fin de l'année financière, aucun syndicat a pour tenir des séances interrompues avec les médiateurs ont suivi ses grèves tournautes et les médiateurs ont tiré de médiateurs. Le syndicat a pour maintenir le conciliateur et le spécialiste du travail à mati le conciliateur et le spécialiste du travail à faire de médiateurs. A la fin de l'année financière, aucun syndicat a pour tenir des séances interrompues avec les médiateurs ont suivi ses grèves tournautes et les médiateurs ont tiré de médiateurs. Le syndicat a pour tenir des séances interrompues avec les médiateurs. A la fin de l'année financière, aucun syndicat a pour tenir des séances interrompues avec les médiateurs.



février — un conciliateur a été nommé pour l'occuper du différend entre CP AIR et la section 764 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique. Environ 900 employés étaient visés par la convention collective qui devait exprimer en février.

Mars — on a formulé une tentative de réglement qui a été rejetée par les membres du syndicat. Avril — un accord final a été conclu. La convention collective en cours devait exprimer le 30 septembre; environ 2 000 employés étaient en cause. Août — un spécialiste du travail est nommé pour assurer les services de médiation. Septembre — les séances de médiation débutent. Octobre — ayant abordé à une impasse, on met fin aux séances de médiation. A la demande des parties, un conciliateur est nommé pour tenir à son tour de régler le différend. La conciliation est rompue.

Novembre — une commission de conciliation est mise sur pied.

Décembre — la commission présente son rapport, les négociations qui se sont poursuivies entre les parties, à partir des recoummandations du rapport de la commission, ont abouti à un règlement.

Transpot aérien: Février — un conciliateur a été nommé pour l'occuper du différend entre CP AIR et la section 764 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique. Environ 900 employés étaient visés par la convention collective qui devait exprimer en février.

Mars — on a formulé une tentative de réglement qui a été rejetée par les membres du syndicat. Avril — un accord final a été conclu.

La convention collective en cours devait exprimer le 30 septembre; environ 2 000 employés étaient en cause.

Air Canada et l'Association canadienne du personnel des lignes aériennes

Air Canada et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique des deux compagnies aériennes ont été nommées à la convention collective ayant pris fin en février, la compagnie ayant obtenu 6 300 travailleurs étaisent en cause.

Mai — un conciliateur a été nommé.

Juin — la conciliation a abouti à une impasse.

Juillet — à la demande des parties, le ministère a supprimé le stade de la commission de conciliation et un conciliateur est intervenu à nouveau dans le conflit en tant que médiateur. D'autres fonctionnaires supérieurs du ministère se sont joints à lui plus tard et à amenué les parties à un règlement qui a empêché que la grève tournaute ne dégénère.

À la fin des séances intensives, l'équipe de média-

au cours du mois.

rieurs du ministère se sont joints à lui plus tard et à amenué les parties à un règlement qui a empêché que la grève tournaute ne dégénère.

Le conciliateur a supprimé le stade de la commission de conciliation et un conciliateur est intervenu à nouveau dans le conflit en tant que médiateur. D'autres fonctionnaires supérieurs du ministère se sont joints à lui plus tard et à amenué les parties à un règlement qui a empêché que la grève tournaute ne dégénère.



— pour régler les différends de travail

COUNCILIATION ET ARBITRAGE

Le recours à la médiation préventive et aux spé-
cialistes du travail du Ministère ont per-
mis de réduire le nombre des différends qui
entraînent des arrêts de travail. Ainsi, 93
p. 100 des conflits ouvriers-patronaux auxquels
on a appliquée la procédure de concilia-
tion ont été réglés. Trois graves légales se sont
les différends qui ont le plus exigé des services
produites.

Le conciliation du Ministère en 1971-1972
se rapporeraient au transport aérien, à la radio-
diffusion, aux mines, aux chemins de
fer, au transport maritime, au téléphone et au
camionnage.

L'objectif fondamental du Ministère est d'at-
teindre au progrès économique et social
en favorisant l'instauration de bonnes relations
industrielles et l'amélioration des condi-
tions de travail.

Les principales tâches du Ministère con-
sistent à:

- protéger le droit à la syndicalisation et à
la négociation collective;
- prévenir et régler les différends de travail
et encourager la collaboration entre
travailleurs et employeurs;
- établir et maintenir des normes équi-
tables en matière de salaire, de conditions
de travail et de sécurité au travail;
- garantir des chances égales d'emploi et
offrir des services de recherche, de
statistique et d'information au gouverne-
ment et au public;
- élaborer et réaliser des programmes relatifs
à la sécurité socio-économique des
travailleurs;
- encourager la consultation tripartite
aux niveaux national et international, sur
les questions qui ont trait à la main-
d'œuvre, et participer à cette consultation.

Ministère du Travail du Canada

PROGRAMME DES NORMES DU TRAVAIL ET DES PRÉSTATIONS

Ministre du Travail M. W. P. Kelly
 Sous-ministre adjoint M. J. P. Després
 Sous-ministre adjoint M. J.-P. Després
 Directeur, Normes du Travail M. B. H. Hardie
 Directeur, Prévention des accidents et indemnisation M. J. H. Currie
 Directeur, Économique et recherches M. Gérald D. Harper
 Directeur général M. Harry J. Waissglass

PROGRAMME DE RELATIONS DU TRAVAIL

Ministre du Travail M. Robert Armstrong
 Sous-ministre M. Bertrand Wilson
 Sous-ministre adjoint M. M. David J. Sims
 Chef de cabinet M. Edward Johnson
 Adjoint spécialement chargé M. François Côté
 Adjoint spécialement chargé M. Edward Johnson
 Adjoint exécutif M. Keith Deyell
 Adjoint spécialement chargé M. R. Blackburn
 Adjoint spécialement chargé M. R. Blackburn

PRINCIPAUX FONCTIONNAIRES

Ministre du Travail L'honorable Martin O'Connell, C.P., député
 Sous-ministre M. Edward Johnson
 Chef de cabinet M. David J. Sims
 Adjoint spécialement chargé M. Edward Johnson
 Adjoint exécutif M. Keith Deyell
 Adjoint spécialement chargé M. R. Blackburn
 Adjoint spécialement chargé M. R. Blackburn

PROGRAMME DE RECHERCHES ET DE DÉVELOPPEMENT

Ministre Mme Sylvia Gelber
 Directrice, Bureau de la prévention Mme Sylvia Gelber
 Directeur, Accidents et indemnisation M. J. H. Currie
 Directeur, Prévention des accidents et indemnisation M. G. A. Lane
 Directeur, Représentation des travailleurs M. G. A. Lane
 Directeur, Justes méthodes d'emploi M. R. Travésy
 Directeur, Ouverture-patronale M. K. P. Dewitt
 Directeur, Consultation M. K. P. Dewitt
 Directeur, Normalisation M. B. H. Hardie
 Directeur, Normes du Travail M. B. H. Hardie
 Sous-ministre adjoint M. J. S. Gunn
 Directeur intérieur, Conciliation et arbitrage M. J. S. Gunn
 Directeur intérieur, Accords M. J. S. Gunn
 Directeur, Normalisation M. G. A. Lane
 Directeur, Accidents et indemnisation M. J. H. Currie
 Directeur, Bureau de la prévention Mme Sylvia Gelber

DIRECTORIAT DES SERVICES

Ministre M. Robert Michell
 Directeur, Services du contentieux M. Robert Michell
 Directeur, Administratifs M. C. J. Helmes
 Directeur, Financiers et administratifs M. E. B. Meredithe
 Directeur, Personnel M. E. B. Meredithe
 Directeur, Services d'information M. R. B. O'Regan
 Directeur, Services extrêmes M. R. B. O'Regan
 Ministre d'œuvre et de l'immigration M. Norris-Elye
 Directeur, Recherches sur les pensions M. R. T. Norris-Elye
 Conseiller, Recherches et services consultatifs M. R. T. Norris-Elye
 Directeur, Bibliothéque M. James Whitridge
 Directeur, Recherches sur la législation M. Robert Michell
 Directeur, John Maiwarling M. John Maiwarling
 Directeur, Affaires internationales M. Gérald D. Harper
 Directeur, Économique et recherches M. Gérald D. Harper
 Directeur général M. Harry J. Waissglass

DIRECTORIAT DES SERVICES

Ministre d'œuvre et de l'immigration M. Robert Michell
 Travail jusqu'en janvier 1972 alors qu'il a été nommé ministre de la REMARQUE: L'honorable Bryce Mackay, C.P., député, a été ministre du

Ministre d'œuvre et de l'immigration M. Robert Michell

Table des matières

Page	Principaux fonctionnariers	2
3	Introduction	
4	Conciliation et arbitrage	
12	Justes méthodes d'emploi	
13	Consultation ouvrière-patronale	
14	Normes du travail	
15	Prévention des accidents et indemnisation	
18	Bureau de la main-d'œuvre féminine	
19	Économique et recherches	
20	Affaires internationales du travail	
21	Recherches sur la législation	
22	Services d'information et de relations extrêmes	

Année terminée le 31 mars 1972

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DU CANADA
FAITS SALILLANTS
DU RAPPORT
ANNUEL

Conçu et préparé par: Central Art, Montréal

Travail Labour Canada



Les Presses Elite

